



Déclaration liminaire CT DRH-MD 21 juin 2016

Madame La Présidente,
Mesdames, messieurs,

Comme vous l'avez souhaité lors du précédent CTR, **Force Ouvrière** s'inscrit dans le cadre d'un dialogue social constructif et continue de dresser l'état des lieux déplorable de la chaîne RH.

La politique de recrutement est incohérente ; mutualisée ou « externalisée » au mépris d'un recrutement plus propre à satisfaire les employeurs locaux, à optimiser la formation initiale et à pérenniser les compétences.

La formation ne dispose plus des crédits nécessaires pour la seule mise en adéquation des compétences acquises par les agents et les compétences requises pour leur poste.

La mobilité reste bel et bien à la main des employeurs, et rares sont les cas où la DRH-MD passe outre le désaccord d'un employeur.

La GA paye, réalisée avec une application informatique prévue initialement pour de la gestion et dans laquelle la DRH-MD n'a pas voulu investir est une aberration... qui perdure.

Sans compter, le recours à des agents contractuels dans les emplois de GA payeur, emplois qui nécessitent une longue acquisition de compétences, etc...

La DRH-MD ne pilote plus la chaîne RH civile. Elle laisse les grands employeurs supprimer des postes de RH dans les établissements et dans les SAP des GSBdD sans intervenir.

Force Ouvrière s'interroge sur le nombre de déflations porté sur la chaîne RH.

De fait, les services d'administration des personnels dans les groupements de soutien de base de défense sont submergés, les CMG également, cantonnés, compte tenu de la faiblesse de leurs effectifs à un rôle d'exécution. Personne ne joue donc, à ce jour, dans la chaîne RH civile, ce rôle d'information, de formation, d'harmonisation des pratiques, de contrôle et d'arbitrage qui est pourtant fondamental.

La DRH-MD préfère ignorer des sujets déterminants tels que la politique d'emploi et de gestion des compétences (on ne parlera pas de GPEEC), faisant le lit de la remilitarisation de postes civils.

Force ouvrière constate que le détournement des fiches de postes sert désormais à assurer le non remplacement des départs, en alourdissant les missions des agents restants, ou à masquer des réorganisations sans assumer les contraintes du PAR.

La DRH-MD, est sourde aux alertes lancées par **Force Ouvrière** sur les conditions de travail de l'ensemble des personnels civils.

La DRH-MD a dû être informée d'événements tragiques. Quels plans d'action, en lien avec les employeurs, a-t-elle mis en place ? Quels suivis pour l'environnement professionnel ? Idem pour les personnels reconnus en burnout ?

La DRH-MD, garante du dialogue social doit insuffler et s'assurer de sa bonne pratique à tous les échelons.

Nous siégeons dans le cadre du respect des personnels qui nous ont élus.

Nous avons mandat de vous informer d'une augmentation de la souffrance au travail.

Animés par l'amélioration de la situation des personnels, nous sommes motivés à œuvrer dans le cadre du dialogue social appelé de vos vœux.

Enfin, **Force Ouvrière** tient à souligner l'investissement et la bonne volonté des personnels qui permet, au quotidien, la continuité du service.

Nous vous remercions Madame La Présidente, Mesdames, messieurs de votre attention.

QUESTIONS DIVERSES FORCE OUVRIERE

1. Toulon Assistantes sociales et PMAS (à raccrocher au point à l'ordre du jour)
2. Les CMG : Sous effectifs et charge de travail des GA Payeurs (lien avec la DL)
3. RH de proximité : charge de travail en lien avec les demandes de mise en retraite.
4. SDP à La Rochelle : objectif 2020.



COMPTE RENDU

Comité Technique de Réseau

Direction des Ressources Humaines du Ministère de la Défense (CTR/DRH-MD)

du 21 juin 2016

Le dernier Comité Technique de Réseau relatif à la DRH-M s'est réuni, le **21 juin 2016** à Balard.

Force Ouvrière était représentée par : Catherine **Trébillon** – Déléguée Fédérale Régionale FO IDF ; Colette **Buhr** – déléguée Fédérale Régionale FO Paris ; Hélène **Portalier** – CMG Toulon ; Carole **Essirard** – ARD ; Christine **Cosnefroy** – CERH-PC Bordeaux et de Jacqueline **Weber** – CMG Metz.

La déclaration liminaire **Force Ouvrière** est jointe.

Madame le Directeur, Anne Sophie Avé ouvre le CTR en rappelant sa volonté d'être à l'écoute et au contact, d'où des déplacements prévus à Toulon (CMG et autres implantations).

Elle souhaite rencontrer les personnels du périmètre DRH-MD sur leur lieu de travail (Vincennes, Arcueil, Balard...). Elle rappelle son souhait d'avoir des échanges réguliers avec les représentants des personnels pour connaître l'état des lieux du terrain.

Dans sa déclaration liminaire (jointe), ainsi que tout au long de la séance, **Force Ouvrière** réaffirme plusieurs de ses inquiétudes.

Si le CTR DRH-MD ne concerne que les organismes de la DRH-MD, la fonction RH se joue aussi dans les Groupements de soutien de Base de défense (GSBdD) ainsi que dans tous les établissements, régiments et services.

Tant que la DRH-MD laissera les employeurs jouer leurs déflations sur les fonctions RH, notamment dans les Services d'Administration du Personnel (SAP) des GSBdD et dans les corps, les Centres Ministériels de Gestion (CMG) seront toujours sous-dimensionnés et toujours cantonnés à des rôles d'exécution. Ils ne pourront donc pas mener à bien les missions d'information et de formation, d'animation de réseau et d'harmonisation des pratiques, de contrôle et d'arbitrage qui doivent nécessairement leur revenir.

La DRH-MD ne trouvera donc aucun relai pour mettre en œuvre sa politique.

✚ **La mobilité** en est un exemple flagrant. **Force Ouvrière** fait remarquer qu'il est rare que les CMG désavouent des employeurs même si la DRH-MD indique, qu'à son niveau, au cours de l'année 2015, 76 arbitrages ont été réalisés par GPC dont 54 % en faveur de l'employeur prenant.


Force Ouvrière note, avec intérêt, la refonte de la BNE et la mise en place d'indicateurs qui permettront de repérer les fiches de poste inscrites à la BNE et retirées dans l'heure qui suit...

Force Ouvrière réaffirme que tant que l'on n'investira pas dans **Alliance**, Alliance restera un outil de gestion portant des fonctionnalités de paye mais ne sera pas un outil de GA Paye. Le projet de **GPEEC** volontariste porté par Madame Ravaud, sous-directrice GPC, pourra difficilement s'appuyer sur Alliance.

Force Ouvrière remarque que si la GPEEC est un sujet omni présent depuis de nombreuses années mais, on n'a toujours aucune idée du vivier des compétences des personnels civils au sein du ministère de la Défense. C'est dommage, notamment lorsque l'on fait systématiquement appel à des entreprises privées pour développer des SIRH, ou pour accompagner le changement, alors même que le ministère aurait la ressource en interne !!!

Sur le sujet du **recrutement** présenté par Madame Ravaud et par le Colonel Chomel de Jarnieu, **Force Ouvrière** constate, avec satisfaction, la reprise des recrutements, qui pourraient donner une bouffée d'air dans des établissements ou sur des sites qui ne sont pas attractifs.

Toutefois, **Force Ouvrière** donne un exemple celui du recrutement sur concours dans le grade de TSEF2 : 5 postes de chargés de prévention sont ouverts au concours en île de France alors que plus d'une dizaine figurent à la BNE. Il est donc nécessaire d'optimiser le recrutement et il est impératif que cette démarche aille dans le sens d'un recrutement plus soucieux de l'adéquation besoins/compétence et plus soucieux d'une fidélisation des compétences. Le recrutement de contractuels ne va pas dans ce sens et **Force Ouvrière** s'interroge beaucoup sur le recrutement interministériel, notamment celui des secrétaires administratifs organisé par l'Education Nationale...

 **La dématérialisation des CAPL, autre sujet d'inquiétude** pour **Force Ouvrière** qui redoute un désinvestissement de la hiérarchie des agents dans cet enjeu majeur qu'est l'avancement, ne saurait se baser sur un SIRH pas encore fiabilisé, ou encore sur la base de CREP parfois imparfaitement renseigné. Il faut donc envisager la possibilité, au cours des préparations de CAP, de s'assurer de la justesse de certains éléments. Il est donc nécessaire, dans certains cas, de pouvoir disposer d'éléments papiers, c'est le minimum de respect que l'on doit aux agents.

Par ailleurs, **Force Ouvrière** dénonce le fonctionnement de certaines CAPL dans lesquelles aucune substitution n'est possible.

Or, *la pondération telle qu'elle est imposée aujourd'hui crée de l'injustice*. Qu'est-ce qui justifie qu'à ancienneté équivalente, poste équivalent, qualité équivalente le numéro un d'une petite chaîne d'emploi attende quatre ans pour passer alors qu'il avancerait dans l'année chez un « gros » employeur ? Pourquoi nous refuser l'étude de dossiers de personnels ajournés, alors que cet ajournement résulte parfois de la négligence de la hiérarchie (ou de l'absence de RH de proximité), voire de règlements de compte. **Force Ouvrière** revendique sa connaissance des établissements et des personnels et demande à être entendue dans des instances qui devraient être des instances de **dialogue**.

Madame Ravaud fait état d'un guide des bonnes pratiques de fonctionnement des CAPL, d'une instruction l'accompagnant ainsi que d'une réunion des présidents de CAPL.

Après la présentation de Monsieur Partouche, sous-directeur de l'action sociale, **Force Ouvrière** a redit son inquiétude face à une **réorganisation programmée de l'action sociale** (passage d'un dispositif sur trois niveaux à un dispositif sur deux niveaux) qui a prouvé, à plusieurs reprises, en accordant des aides d'urgence, qu'elle était le dernier rempart susceptible de protéger les agents contre les effets parfois dramatiques des ruptures de paye ou d'autres dysfonctionnements administratifs inacceptables.

Force Ouvrière est donc favorable au report de l'examen de cette réforme, cartographie à l'appui.

Madame Peucelle présente ensuite la réforme du **CFMD** :

- Simplification des modalités de fonctionnement du centre en fusionnant ses deux comités (directeur d'une part, scientifique et pédagogique d'autre part) en une seule instance de gouvernance, dénommée « comité d'orientation pédagogique » ;

- Elargissement de ce « comité d'orientation pédagogique » à des services non représentés jusqu'à présent (DCSID, DCSCA, SRHC) ;
- Positionnement au bon niveau (directions ou sous-directions en charge des personnels) les représentants de ces organismes.
- Quelques ajustements sémantiques.

Madame Peaucelle peut donner les chiffres à annexer au Compte-rendu.

- 2 000 auditeurs formés : 61 % officiers – 39 % PC
32 % femmes – essaie de privilégier les candidatures féminines.
- Jours de formation seront donnés.
- Critères de sélection : appel à candidatures, CFMD tient compte de la priorisation + 2 critères supplémentaires : 1 représentation harmonieuse militaire, civil, direction, arme, service et la prime à la féminité (32 % d'auditrices CFMD).

✚ Le colonel Chomel de Jarnieu aborde ensuite le sujet des **Risques Psycho sociaux (RPS)**

Force Ouvrière note le souci de la DRH-MD de réaliser un état des lieux. En revanche, **Force Ouvrière** réaffirme que tant que les établissements seront sous-dimensionnés, sous la pression de projets déterminants tels que la GA Paye pour les CMG et le CERH-PC ; la réorganisation profonde du service des pensions ; Tant que l'organisation de la fonction RH sera soumise au changement permanent, l'ensemble des personnels sera exposé à des risques psycho sociaux, **Force Ouvrière** ne comprend pas que la création des groupes de travail RPS n'intègrent pas, de fait, les représentants des personnels, Madame le Directeur considère que les OS devraient effectivement être mieux associées.

✚ Suivent une **présentation** de la chargée de mission **maîtrise de l'information** ainsi **qu'une présentation le CCSI**.

Information : l'objectif retenu est la maîtrise information inter DRH-MD : adapter – informer – animer, fluidifier l'information.

Le plan d'action est le suivant : adapter, définir processus, simplifier méthodes travail.

CCSI : présentation de la Protection des données à caractère personnel.

CONCLUSION

Lors du tour de table de conclusion, **Force Ouvrière** revient sur la nécessité de porter une attention toute particulière aux **fiches de postes**. Beaucoup d'employeurs se servent aujourd'hui des fiches de postes soit pour ne pas remplacer des agents partants (alourdissement quantitative de la fiche de poste), soit pour effectuer des mobilités déguisées (modification qualitative). Les agents ont d'autant moins de recours contre ces pratiques que les fiches de poste ne leur sont pas toujours remises lors des entretiens d'évaluation.

Enfin, **Force Ouvrière** attire également l'attention de la DRH-MD sur la surcharge manifeste de travail dans les CMG.

PARIS, le 12 juillet 2016

